

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap PKO, artinya tinggi rendahnya keadilan organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya PKO karyawan di PT. Djatim Super. Dengan demikian hipotesis satu didukung.
2. Dukungan organisasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap PKO, artinya tinggi rendahnya keadilan organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya PKO karyawan di PT. Djatim Super. Dengan demikian hipotesis dua didukung.

#### **5.2. Saran**

##### **1. Saran Praktis**

Keadilan organisasi terbukti berpengaruh terhadap PKO, sehingga saran yang diajukan berdasarkan nilai rata-rata terendah dari keadilan organisasi yaitu pernyataan bahwa “penghargaan yang diterima karyawan sebanding dengan kontribusi karyawan dalam bekerja.” Untuk itu, saran yang diajukan bahwa pimpinan seharusnya terus membangun komunikasi yang intensif kepada karyawan mengenai kemampuan perusahaan dalam memberikan penghargaan untuk prestasi karyawan dengan mengemukakan berbagai pertimbangan-pertimbangan sehingga karyawan bisa menerimanya dengan rela atas penghargaan yang diterimanya.

## 2. Saran Akadenis

Dukungan organisasional terbukti berpengaruh terhadap PKO, sehingga saran yang diajukan berdasarkan nilai rata-rata terendah dari dukungan organisasional yaitu pernyataan bahwa “Perusahaan benar-benar memperhatikan kehidupan karyawan.” Untuk itu, saran yang diajukan bahwa pimpinan seharusnya terus meningkatkan kepedulian terhadap berbagai masalah karyawan meskipun di luar pekerjaan. Meskipun akhirnya perusahaan hanya bisa memberikan saran terhadap berbagai cara penyelesaian masalah karyawan, namun setidaknya hal tersebut memberikan dukungan terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2013, *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE
- Ali, N., 2016, Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Health Sector of Pakistan. *Review Pub Administration journal* Vol. 4 No. 3, pp. 1-9
- Amelia, R., 2014, Kepuasan Kerja Tak Jamin Loyalitas, <http://careernews.id/youknow/view/2413-Kepuasan-Kerja-Tak-Jamin-Loyalitas>
- Armstrong, M. dan S. Taylor, 2014, *Armstrong's handbook of human resource management practice*. United Kingdom: Kogan Page Limited
- Awang R dan W.M.R.W. Ahmad, 2015, The Impact of Keadilan organisasi on Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Education. *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol. 6 No. 5, pp. 674-678
- Azeem, MM. M. Abrar, M. Bashir, dan A. Zubair, 2015, Impact of keadilan organisasi and psychological empowerment on perceived organizational performance: The mediating role of organizational citizenship behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management* Vol. 5, pp. 272-280
- Creswell, J.W., 2014, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth Edition. Los Angeles: Sage Publication Inc.
- George, JM. dan G.R. Jones, 2008, *Understanding and managing organizational behavior*. Fifth Edition. US: Prentice Hall
- Gibson, K.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, dan R. Konopaske, 2012, *Organizations: Behavior, structure, processes*. Fourteenth Edition. New York: Mc. GrawHill

- Girish, V.G., 2015, Diversity and organizational justice: The mediating role of diversity management. *American International Journal of Social Science* Vol. 4. No. 1, pp. 64-72
- Goodarzi, HT. dan M. Taji, 2015, Effect of keadilan organisasi and organizational support on organizational citizenship behaviors. *GMP Review* V Vol. 18, No. 1, pp. 1-11
- Harper, P.J., 2015, Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): Antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research* Vol. 18, pp. 1-16
- Jebeli, M.J. dan A. Etebarian, 2015, Dukungan organisasi and organizational citizenship behavior. *MAGNT Research Report* Vol. 3 No. 4, pp. 153-158
- Kuncoro M, 2003, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi: Bagaimana meneliti dan menyusun tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Maharani, V., Eka A.T., dan Noermijati, 2013, Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management* Vol. 8. No. 17, pp. 1-12
- Muhammad AH. 2014, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration* Vol. 5. No. 3, pp. 59-72
- Nisar, Q.A., A. Marwa, U. Ahmad, dan S. Ahmad, 2014, Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan. *International Journal of Research* Vol 1, No, pp. 231-240
- Noruzi, A., K. Shateri, A. Rezazadeh, dan L.H. Shirkouhi, 2011, Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology* Vol. 4 No. 7. pp. 842-847

- Rad, S.K., F. Kamyab, M.K. Mofidi, dan H. Khoshamooz, 2014, Organizational Justice and its Effects on Organizational Citizenship Behavior. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.* Vol. 4 No. 2s, pp. 48-52
- Robbin SP. dan TA Judge, 2013, *Organizational behavior*. Boston: Pearson
- Santosa PB dan Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Yan, Y., 2015, The effect of dukungan organisasi and proactive personality on reentry adjustment for returned teachers from university. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies* Vol. 2. No. 6, pp. 16-23